

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu bentuk penelitian korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel yang lainnya, besar atau tinggi hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (Arikunto, 2002).

B. Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian ini bertujuan untuk memperjelas dan membatasi masalah serta menghindari pengumpulan data yang tidak diperlukan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel (X) : Persepsi Keadilan
- b. Variabel (Y) : *Organization Citizenship Behavioral* (OCB)

C. Defenisi Operasional

1. *Organizational Citizenship Behavioral* (OCB)

Organizational Citizenship Behavioral (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seseorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Dimensi-dimensi OCB yang ada pada diri karyawan, seperti *altruism* (perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional), *courtesy* (perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain), *Conscientiousness* (Perilaku yang dilakukan secara langsung untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi), *sportmanship* (pantangan-pantangan yang membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel terhadap situasi kerja yang kurang ideal), *civic virtue* (perilaku sukarela berpartisipasi dan memberi dukungan dalam mempertahankan organisasi untuk selalu berada dalam keadaan baik). Individu yang memiliki OCB yang tinggi adalah individu yang di dalam setiap kesempatan cenderung membantu rekan kerja dan melakukan hal-hal terbaik untuk organisasi secara sukarela tanpa berkaitan dengan reward formal.

2. Persepsi Keadilan

Persepsi keadilan merupakan penafsiran berbagai sikap dan perilaku kerja. Dimana setiap individu mengharapkan bahwa mereka akan mendapatkan pertukaran usaha dan imbalan secara adil dari organisasi. Ada tiga tipe persepsi keadilan, yaitu : keadilan prosedural merupakan hubungan antara pembuat keputusan dan individu yang terlibat di dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan prosedur-prosedur yang digunakan oleh organisasi untuk mendistribusikan hasil-hasil dari sumber daya organisasi kepada para anggotanya. Keadilan distributif, yaitu persepsi karyawan sebagai keadilan pendistribusian sumber daya organisasi yang

mengevaluasi distribusi hasil-hasil organisasi, dengan memperhatikan beberapa aturan distributif, yang paling sering digunakan adalah hak menurut keadilan dan kewajiban. Keadilan interaksional, yaitu perlakuan interpersonal yang diterima oleh individu, dimana individu diperlakukan secara sopan, bermartabat dan penuh penghargaan oleh otoritas di dalam pelaksanaan suatu prosedur.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian yang memiliki karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain (Azwar, 2004). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan UIN Suska Riau yang berjumlah 459 orang, alasan penelitian dilakukan di UIN Suska Riau adalah karena masih kurangnya penelitian mengenai kajian ilmu psikologi di bidang organisasi yang membahas tentang *Organizational Citizenship Behavioral* (OCB) pada karyawan di UIN Suska Riau, selain itu peneliti melihat adanya dinamika *Organizational Citizenship Behavioral* (OCB) pada karyawan UIN Suska Riau yang kurang, dimana terlihat ada beberapa karyawan yang asyik bermain game ketika jam kerja, tidak ramah dalam memberikan pelayanan, sehingga ada beberapa mahasiswa dan dosen mengeluhkan dan kecewa atas pelayanan yang diberikan. Rincian jumlah karyawan UIN Suska Riau dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan UIN Suska Riau

Karyawan UIN Suska	Jumlah Karyawan
Karyawan PNS	193
Karyawan Tetap Non PNS	208
Karyawan Honorer	58
Total	459

Sumber: Bag. Organisasi Kepegawaian dan Hukum
UIN Suska Riau Tahun 2013

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri dari populasi. Suatu sampel merupakan representatif yang baik bagi populasinya sangat tergantung pada sejauhmana karakteristik sampel itu sama dengan karakteristik populasinya (Azwar, 2004). Agar diperoleh hasil penelitian yang baik, diperlukan sampel yang baik pula, yakni betul-betul mencerminkan populasi. Jika subjek penelitian kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10 - 15% atau 20 - 25% atau lebih (Arikunto, 2002).

Berdasarkan pendapat tersebut maka peneliti mengambil sampel sebanyak 20% dari populasi. Dengan demikian, maka jumlah sampel penelitian ini adalah 93 orang.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Stratified proportional*. Teknik ini digunakan jika ada banyaknya subjek yang terdapat pada setiap strata atau setiap wilayah tidak

sama. Oleh karena itu, untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subjek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subjek dalam masing-masing strata atau wilayah (Arikunto, 2010). Dengan demikian sampel diambil berdasarkan anggota populasi. Selengkapnya dapat dijelaskan dalam tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2
Klasifikasi Sampel Berdasarkan Persentase (20%)

Karyawan UIN Suska	Jumlah Karyawan	Diambil dari 20%
Pegawai PNS	193	39
Pegawai Tetap Non PNS	208	42
Pegawai Honorer	58	12
Total	459	93

F. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang tepat dan sesuai yang diteliti, maka diperlukan alat ukur. Alat ukur dalam penelitian ini berbentuk skala psikologi. Skala yang dikembangkan dari definisi operasional tentang variabel yang menjadi fokus penelitian. Skala adalah serangkaian pernyataan yang bermuatan pernyataan yang harus dijawab oleh subjek penelitian yang berhubungan dengan suatu masalah yang ingin diketahui (Hadi, 2002). Arti penting dari metode skala adalah dapat digunakan untuk memastikan reliabilitas dan validitas alat ukur yang digunakan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode skala, untuk pembuatan skala dari variabel *Organizational Citizenship Behavioral* (OCB) peneliti memodifikasi dari Organ, sedangkan untuk pembuatan skala variabel persepsi keadilan peneliti menerjemahkan dari Niehoff & Moorman (1993).

1. Alat ukur untuk variabel *Organizational Citizenship Behavioral (OCB)*

Dalam penelitian ini penulis mengungkapkan variabel OCB didasarkan pada teori organ. Skala OCB adalah alat ukur untuk mengungkap sejauhmana karyawan memiliki OCB di dalam organisasi.

Model skala yang digunakan untuk OCB mengacu pada model skala Likert. Skala ini terdiri dari *favourabel* dan *unfavourabel* yang memiliki 5 alternatif pilihan jawaban. Pernyataan *favourabel* diberikan skor sebagai berikut : Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1, Tidak Sesuai (TS) = 2, Netral (N) = 3, Sesuai (S) = 4, dan Sangat Sesuai (SS) = 5. Untuk pernyataan *unfavourabel* diberikan skor sebagai berikut : Sangat Tidak Sesuai (STS) = 5, Tidak Sesuai (TS) = 4, Netral (N) = 3, Sesuai (S) = 2, dan Sangat Sesuai (SS) = 1.

Jumlah aitem dalam skala OCB sebanyak 25 aitem dan berikut *blue print* skala OCB pada tabel 3.3

Tabel 3.3
Blue Print Skala *Organizational Citizenship Behavioral (OCB)*
(Sebelum *Try Out*)

Aspek	Favourabel	Unfavourabel	Jumlah
<i>Altruism</i>	1, 7, 17	8, 20	5
<i>Counsentiounes</i>	2, 9, 13	11, 19	5
<i>Civic Virtue</i>	3, 6, 18	5, 22	5
<i>Courtesy</i>	12, 16, 23	14, 24	5
<i>Sportmanship</i>	10, 21	4, 15, 25	5
Jumlah	14	11	25

2. Alat ukur untuk variabel persepsi keadilan

Dalam penelitian ini peneliti mengungkapkan variabel persepsi keadilan yang diterjemahkan dari Niehoff & Moorman (1993). Skala ini

adalah alat ukur untuk mengungkap bagaimana persepsi keadilan karyawan dalam organisasi.

Model skala yang digunakan untuk persepsi keadilan mengacu pada skala Likert. Skala ini hanya terdiri dari pernyataan *favourabel* yang memiliki 5 alternatif jawaban. Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1, Tidak Sesuai (TS) = 2, Netral (N) = 3, Sesuai (S) = 4, dan Sangat Sesuai (SS) = 5.

Jumlah aitem dalam skala persepsi keadilan adalah 20 aitem. Berikut *blue print* skala persepsi keadilan pada tabel 3.4

Tabel 3.4
Blue Print Persepsi Keadilan
(Sebelum Try Out)

Aspek	Favourabel	Jumlah
Keadilan Prosedural	1,2,3,4,5,6	6
Keadilan Distributif	7,8,9,10,11	5
Keadilan Interaksional	12,13,14,15,16,17,18,19,20	9
Jumlah	20	20

G. Teknik Pengolahan Data

1. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian dilaksanakan, alat ukur yang digunakan diuji cobakan terlebih dahulu agar dapat mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan sehingga diperoleh aitem-aitem yang layak digunakan sebagai alat ukur. Uji coba ini dilakukan kepada sejumlah subjek yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik penelitian.

2. Uji Validitas

Validitas dapat diartikan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat dalam melakukan kualitas fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan peneliti adalah validitas isi, yaitu validitas yang menunjukkan sejauhmana aitem-aitem dalam skala mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur oleh skala itu (Azwar, 2010). Validitas isi dilakukan dengan meminta pendapat dari dosen pembimbing dan narasumber.

3. Daya Beda

Dalam seleksi aitem skala psikologi yang mengukur atribut OCB, parameter yang paling penting adalah daya beda atau daya diskriminasi aitem. Daya diskriminasi aitem adalah sejauhmana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya diskriminasi aitem merupakan pula indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem total (Azwar, 2010).

Untuk melihat adanya beda atau daya diskriminasi aitem, peneliti melakukan *try out* kepada karyawan UIN Suska yang bekerja di Fakultas Psikologi, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum dan Fakultas Usuhludin dengan jumlah sampel 58 orang. Hasil dari *try out* tersebut dianalisis dengan program SPSS 16.0. Hasil *try out* tersebut akan dilihat indeks daya diskriminasi aitemnya. Setiap aitem pada ke dua skala dalam penelitian ini diberi skor pada level interval, semakin tinggi konsistensi antara aitem tersebut dengan skala secara keseluruhan yang berarti semakin tinggi daya bedanya (Azwar, 2010).

Apabila aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar daripada 0,30 jumlahnya melebihi jumlah aitem yang direncanakan untuk dijadikan skala. Maka dapat dipilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi tertinggi. Sebaliknya apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 (Azwar,2010). Jadi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indeks $r = 0,25$ agar aitem yang digunakan nantinya dalam penelitian memiliki daya beda aitem yang dianggap memuaskan. Maka, aitem yang nilai koefisien korelasi aitem total $< 0,25$ dianggap gugur dan tidak dimasukkan ke dalam skala penelitian.

Hasil *try out* 20 aitem Persepsi Keadilan (X) yang telah diuji terdapat 1 aitem yang gugur dan 19 aitem yang sah (valid), dengan koefisien korelasi aitem total di atas 0,25 yaitu berkisar antara 0,362 – 0,666. Berikut ini menunjukkan *blueprint* skala persepsi keadilan (X) dengan aitem yang valid dan gugur setelah dilakukan uji coba (*try out*), dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut :

Tabel 3.5
Blue Print Persepsi Keadilan (Setelah Try Out)

Aspek	Favourabel Valid	Gugur	Jumlah
Keadilan Prosedural	1,2,3,4,5,6	-	6
Keadilan Distributive	7,8,10,11	9	5
Keadilan Interaksional	12,13,14,15,16,17,18,19,20	-	9
Total	19	1	20

Berikut ini menunjukkan *blueprint* skala *Organization Citizenship Behavioral* (OCB) dengan aitem yang valid dan gugur setelah dilakukan uji coba, dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut :

Tabel 3.6
Blue Print skala *Organizational Citizenship Behavioral* (OCB)
(Setelah Try Out)

Aspek	Favourabel Valid	Gugur	Unfavourabel Valid	Gugur	Jumlah
<i>Altruism</i>	1, 7, 17	-	8, 20	-	5
<i>Counsientiounes</i>	2,9,13	-	11	19	5
<i>Civic Virtue</i>	3, 6, 18	-	5, 22	-	5
<i>Courtesy</i>	12, 16, 23	-	14, 24	-	5
<i>Sportmanship</i>	21	10	4, 25	15	5
Jumlah	13	1	9	2	25

Pada variabel *Organization Citizenship Behavioral* (OCB) (Y) hasil analisis terhadap 25 aitem skala yang diuji coba terdapat 3 aitem yang gugur dan 22 aitem yang sah (valid). Dengan koefisien korelasi aitem total di atas 0,25, yaitu berkisar antara 0,251 – 0,672.

Tabel 3.7
Blue Print skala *Organizational Citizenship Behavioral* (OCB)
(Untuk Penelitian)

Aspek	Favourabel	Unfavourabel	Jumlah
<i>Altruism</i>	1, 7, 17	8, 20	5
<i>Counsientiounes</i>	2,9,13	11	4
<i>Civic Virtue</i>	3, 6, 18	5, 22	5
<i>Courtesy</i>	12, 16, 23	14, 24	5
<i>Sportmanship</i>	21	4,25	3
Total	13	9	22

Tabel 3.8
Blue Print persepsi keadilan
(Untuk Penelitian)

Aspek	Favourabel	Jumlah
Keadilan Prosedural	1,2,3,4,5,6	6
Keadilan Distributive	7,8,10,11	4
Keadilan Interaksional	12,13,14,15,16,17,18,19,20	9
Jumlah	19	19

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu teknik yang digunakan untuk melihat seberapa jauh skala dapat memberikan hasil yang ajeg (konstan) dalam suatu pengukuran. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas, yang angkanya berada dalam rentang dari 0,00 sampai 1,00. Koefisien reliabilitas yang mendekati angka 1,00 menunjukkan reliabilitas alat ukur yang semakin tinggi. Sebaliknya alat ukur yang rendah reliabilitasnya ditandai dengan koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0,00 (Azwar, 2010).

Perhitungan reliabilitas dihitung dengan menggunakan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 16.0 *for windows*. Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows* diketahui reliabilitas persepsi keadilan (X) dari 19 aitem yang valid dan realibilitas *Organization Citizenship Behavioral* (OCB) (Y) dari 22 aitem yang valid, yakni pada tabel 3.9 berikut :

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur

Skala	Koefisien Reliabilitas
Persepsi Keadilan	0,877
<i>Organization Citizenship Behavioral</i> (OCB)	0,840

H. Teknik Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini adalah teknik analisis liner regresi. Teknik ini bertujuan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana bila skor variabel bebas diketahui maka skor variabel terikatnya dapat diprediksi besarannya. Analisis regresi ini dilakukan untuk mengetahui linearitas variabel terikat dengan variabel bebasnya, karena dalam melakukan analisis korelasi parametrik terlebih dahulu harus diketahui apakah variabel-variabel yang akan dikorelasikan itu merupakan regresi linear atau regresi nonlinear, karena linearitas dan nonlinearitas akan menentukan teknik analisa korelasi mana yang akan dipergunakan dalam menganalisis data (Hartono, 2010). Selain ingin mengetahui hubungan persepsi keadilan dengan *Organization Citizenship Behavioral* (OCB), dalam penelitian ini analisis liner regresi digunakan agar dapat mengetahui pengaruh dari masing-masing dimensi persepsi keadilan terhadap *Organization Citizenship Behavioral* (OCB). Analisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16 *for windows*.